

北京师范大学文件

师校发〔2016〕40号

北京师范大学 关于印发《教学科研岗位人才 遴选引进管理办法（试行）》的通知

校内各单位：

为全面贯彻习近平总书记关于人才工作系列重要讲话和党的“十八大”以来历次全会精神，落实中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》和国务院《关于统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案的通知》要求，按照国家“十三五”规划纲要的相关工作部署，结合我校第十二次党代会提出的“建设世界一流大学”的战略目标和教育部对我校进行综合改革及科研评价分类改革的要求，坚持党管人才的原则，以学科建设为龙头，以立德树人为根本，以服务国家创新驱动发展战略为导向，依据《北京师范大学章程》，我校制定了《北京师范大学教学科研岗位人才遴选引进管理办法（试行）》，经党委常委会通过，现予以印发。

北京师范大学

2016年7月18日

北京师范大学

教学科研岗位人才遴选引进管理办法

（试行）

为全面贯彻习近平总书记关于人才工作系列重要讲话和党的“十八大”以来历次全会精神，落实中共中央《关于深化人才发展体制机制改革的意见》和国务院《关于统筹推进世界一流大学和一流学科建设总体方案的通知》要求，按照国家“十三五”规划纲要的相关工作部署，结合我校第十二次党代会提出的“建设世界一流大学”的战略目标和教育部对我校进行综合改革及科研评价分类改革的要求，坚持党管人才的原则，以学科建设为龙头，以立德树人为根本，以服务国家创新驱动发展战略为导向，依据《北京师范大学章程》，特制定本办法。

第一章 总则

第一条 建立学校统筹规划监督指导、院系自主运行的校院两级管理体制和学科差异化人才发现、评价、遴选和引进工作机制，构建科学规范、开放包容、运行高效、岗位明确、职责清晰、分类分层精细化管理的人才遴选引进体系，形成具有国际竞争力的人才遴选引进工作制度优势。

第二条 推进分类评价，突出基础研究人才、应用研究和技术开发人才、哲学社会科学人才评价特点，发挥同行评价、团队

评价、第三方评价作用，建立科学化、社会化、市场化的人才引进评价制度。

第三条 严格规范各类人才遴选引进工作程序，建立引进人才快速反应工作机制和专业技术职务直聘“绿色通道”。着力凝聚一批把握世界科技大趋势、研判科技发展方向的战略型杰出人才、一批善于凝聚力量、统筹协调的领军人才、一批创新潜力突出的拔尖人才、以及一批充满活力积极向上的青年骨干人才。

第四条 面向海外，坚持高端引领、整体推进的引进人才工作导向，扩大青年人才引进规模，持续优化人才队伍结构，加大人才引进资源配置力度，结合学科布局，组建一批潜心教研、跨学科、跨领域的高水平创新团队，打造一支有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心的一流青年人才队伍。

第二章 遴选标准

第五条 恪守高等学校教师职业道德规范，德才兼备，具有创新、求实、协作、奉献精神。原则上具有博士学位，并具有在境内外知名高校或科研机构从事教学科研一线学习或工作的经历。

第六条 学校负责制定各层次不同类型的引进人才宏观评价指导标准。用人单位依据学科特点负责制定精细化评价标准，经学校统筹批准后实施。

杰出人才（简称 A 类）：研究领域处于世界学术前沿，具有世界一流学术水平的专家学者和具有国际学术影响力的战略人才；或本学科、相关领域与行业顶尖的学术大师、著名专家学者

等。杰出人才分为 A1、A2 两个层次，遴选标准详见附件。

领军人才（简称 B 类）：国家部委重要人才项目入选者；取得重大教研用成果、获得国家部委重大奖励、主持国家部委重大研究项目者；或在境外知名高校任职并具有教授、副教授及相当专业技术职务者；或在本学科、相关领域与行业有显著影响力者。领军人才分为 B1、B2 两个层次，遴选标准详见附件。

拔尖人才（简称 C 类）：国家部委重要青年人才项目入选者；或在境外知名高校担任助理教授职位者；或本学科、相关领域与行业具有影响力的特殊青年人才。拔尖人才分为 C1、C2 两个层次，遴选标准详见附件。

骨干人才（简称 D 类）：获得国家部委重要奖励、主持国家部委重要研究项目者；或在境内著名高校或研究机构任职并具有高级专业技术职务者；或在国内外知名高校取得博士学位并具有博士后经历或海外工作经历，研究成果特别突出者；或本学科、相关领域与行业具有较大发展潜力的各类青年人才。骨干人才分为 D1、D2 两个层次，遴选标准详见附件。

第三章 岗位职责

第七条 学校人才引进工作小组与用人单位结合相关学科发展或交叉领域的特点、建设目标和岗位要求，制定详细可行的岗位职责，并与引进人才签订《岗位职责与工作任务书》，报送学校人事处审定后作为聘用合同的组成部分和聘期考核的依据。

第八条 岗位职责应包括学科建设、人才培养、科学研究、社会服务（含决策咨询、成果转化）、队伍建设和推进国际化等

主要内容，并依据人才类别层次不同，设定具体工作目标和相应任务。

（一）杰出人才

参与学科建设规划，引领学科发展方向，提升本学科在国际领域的学术地位和影响力；面向国家重大战略需求和国际科学与技术前沿，开展高水平学术研究，取得具有国际领先水平的研究成果，为国家经济发展、文化建设和社会进步做出重大贡献；负责本学科高水平教师队伍建设，形成有国际竞争力和创新能力的学术团队，培养高水平创新型人才；与境内外高水平大学或研究机构密切交流与合作，推动建立联合实验室或研究中心。

（二）领军人才

推动本学科和相关领域的建设和发展，促进学科能力的提升；面向国家需求和科技前沿，在本学科或相关领域开展前瞻性、原创性研究，取得标志性高水平学术研究成果，为国家、行业或区域经济发展、文化建设和社会进步做出重要贡献；培育有影响力的创新团队，培养高水平创新型人才；与境内外高水平大学或研究机构密切合作，提升本学科在国内外的地位和声誉。

（三）拔尖人才

实施本学科的建设和发展任务，开拓新的研究领域；开展高水平研究工作，取得有特色的高水平学术研究成果，促进经济发展、文化建设和社会进步，培育创新型人才，努力成为本学科、相关领域或行业有影响力的人才；与境内外高水平大学或研究机构密切交流，提升人才培养和科学研究的国际化水平。

（四）骨干人才

参与落实本学科建设发展任务；积极承担教学科研团队建设
工作；在本学科领域积极开展研究，承担国家级、省部级科研项
目，取得创新性研究成果；积极与境外高水平大学或研究机构开
展交流合作。

第四章 遴选程序

第九条 制定人力资源规划方案

用人单位根据本学科发展目标和人才梯队建设需求，提出年
度岗位设置方案和中期队伍建设规划，上报学校人事处汇总后，
统一提交学校人才人事领导小组审批。

第十条 海内外公开招聘

人事处根据学校人才人事领导小组批复的年度聘用计划，通
知用人单位，共同制定岗位职责和任务内容，面向海内外公布岗
位需求和招聘信息。

第十一条 个人申报

应聘人才准备相关材料，向用人单位提出申请。用人单位负
责对应聘人员的资格条件和申请材料进行认真审核。

第十二条 用人单位评估推荐候选人

用人单位学术委员会召开全体会议，对应聘人员的教学能
力、科研水平、社会影响力、团队合作精神等进行全面、客观、
公正的评价，记录讨论过程并存档，以记名或无记名投票方式表
决确定拟推荐人选，党政联席会议充分讨论学术委员会表决通过
的人选情况，择优推荐，向学校人事处提交应聘人才推荐材料。

第十三条 学校评审确定最终聘用人选

1. 资格初审 学校人才引进工作小组负责对用人单位提交的应聘人才推荐材料进行资格初审。初审合格的应聘人才推荐材料进入校外同行专家评审环节。

2. 校外同行专家通讯评审 学校人事处负责组织海内外专家对应聘人才的学术水平和社会影响力进行同行通讯评审，并提出拟聘建议方案。

3. 校内同行专家会议评审 学校人才引进专家会议评审小组对通过校外同行专家通讯评审的推荐人选进行综合评审，并对其拟聘专业技术职务岗位等级提出建议方案。

4. 论证支持条件 学校人才引进工作小组对通过校内同行专家会议评审的拟聘人才提出支持条件论证建议方案。

5. 确定最终聘用人选 学校人才人事工作领导小组会议负责审定本条第 2、3、4 项环节提交的建议方案内容，最终确定聘用人选和支持条件。

第十四条 签订合同

人事处与获聘者签订工作备忘录及聘用合同，明确岗位职责、工作任务、聘期目标和考核要求等。

第十五条 入选国家部委重要人才项目者以及特殊急需人才，可简化评审程序，由人才人事工作领导小组组长及主要校领导和人事处负责人共同研究决定聘用人选。

第五章 考核评估

第十六条 学校负责目标管理和聘期考核，用人单位负责过程管理和年度及中期考核，考核评估将根据学科特点和人才类别

分层进行，以师德师风、学术水平、创新成果、工作质量、服务贡献、团队合作精神等为重点。

第十七条 年度考核由用人单位组织，主要考察到岗时间和工作进展情况，考核结果报学校人事处备案。

第十八条 中期考核由用人单位组织，需根据岗位任务书，重点评估履职情况，评估结果报学校人事处备案，未通过中期评估者，终止聘用合同。

第十九条 聘期考核由人事处组织，人才引进工作小组聘请校内外知名同行专家，对岗位职责完成情况进行综合考核评估。考核评估结果报送学校人才人事领导小组，并作为是否续聘和薪酬待遇调整的依据。未通过聘期考核评估者，即由学校解除聘用合同。

第六章 支持条件

第二十条 首聘期内，杰出人才、领军人才、拔尖人才实行协议年薪制。年薪由基础年薪和浮动年薪两部分组成，其中，基础年薪由学校全额支付，浮动年薪由用人单位承担；年薪总额包含学校和院系所应发的各项工资收入及各类津贴补贴等（受聘者不再参与学校和院系所各类业绩奖励分配）；

骨干人才实行岗位绩效工资制，同时参与学校和院系所各类业绩奖励分配。

以上各类人才薪酬发放方式按照学校人事处《北京师范大学薪酬管理办法》（由劳资办另行制定）的相关规定执行。

第二十一条 学校为杰出人才、领军人才和拔尖人才提供引

进人才专项补助，由人事处、财经处、用人单位及引进人才本人，另行签署《引进人才专项补助经费协议书》，并按照学校财经处有关规定拨付和使用。

第二十二条 在京无房的杰出人才、领军人才和拔尖人才可申请租住北太平庄校区周转住房或沙河校区公租房作为临时周转住房，并与学校资产处另行签订《周转房租赁合同》，租用期限和租金标准等按照学校资产管理处制定的《北京师范大学周转房管理办法》相关政策执行。

第二十三条 根据学科建设需要，学校为引进人才提供必要的工作运行经费，用人单位与引进人才本人共同商议详细填报《引进人才工作运行经费申报书》，并按照学校财经处相关规定使用经费。

第二十四条 用人单位在现有办公空间内或用人单位与引进人才通过租赁方式解决引进人才的办公用房问题。

第二十五条 用人单位应积极做好协调工作，支持引进的杰出人才、领军人才、拔尖人才以本单位现有学科队伍为基础整合组建或参与教学科研团队，招收博士后研究人员，采用灵活多样的用人方式聘用研究人员和科研助手。学校配置博士生或硕士生招生名额。

第二十六条 国家青年人才项目入选者（包括“万人计划”青年拔尖人才项目入选者；教育部“长江青年学者”入选者；“千人计划”青年项目入选者；国家优秀青年科学基金资助获得者等四类人才）首聘期内可申请应聘正高级专业技术职务岗位，名额单列，不占用本学科当年的专业技术职务岗位晋升指标。

第二十七条 根据北京市相关规定，学校协助解决引进人才的子女入园和义务教育阶段子女入学。

第七章 组织保障

第二十八条 学校人才人事工作领导小组是各类人才遴选引进工作的领导决策机构，组长由学校党委书记担任，小组成员由学校校长和分管组织、教学、科研、学科、人事、财经、资产工作的校领导及人事部门负责人组成，根据需要召开会议。学校人才人事工作领导小组基本职责是根据学科建设目标，统筹全校人才人事工作，确定学校人才发展战略，研究审核各类人才队伍建设规划和各项人才政策，审定学校各类各层次人才引进最终聘用人选。

第二十九条 学校人才引进工作小组由分管人事工作的校领导任组长，人事处牵头，协同发展规划与学科建设处、社会科学处、科学技术处、教务处、研究生院、国际交流与合作处、财经处、资产管理处等相关职能部门组成。对用人单位推荐的候选人进行资格初审，组织校外同行专家通讯评审，对学校提供的各项支持条件进行论证并提出建议方案，同时负责落实学校各项引进人才政策。

第三十条 学校人才引进专家会议评审小组由校学术委员会委托，校内外相关学科专家组成，根据需要召开会议。人才引进专家会议评审小组按照大学科群分为人文学科、社会科学、理科、工科和交叉与综合领域等五个小组，对通过校外同行专家通讯评审的拟聘人才和参加专业技术职务岗位“绿色通道”直聘的

拟聘人才进行综合评估。

第三十一条 各用人单位是人才引进与培养的主体，院长、书记作为单位负责人，应积极承担发现、吸引、招募和培养各类人才的管理职责，组织部门将各类人才的引进和培养指标纳入院长、书记的考核指标体系。

第三十二条 各单位确定专门人才工作联系人员，及时了解学校人才工作政策的相关要求，负责引进人才来校前期一段时间的校内外协调工作，帮助其熟悉学校情况，使其尽快适应学校各项工作。同时，积极为每位引进人才落实各项保障条件，包括安排过渡住所和办公实验场地、子女就学、落实工作运行经费和人才专项经费、配备研究助手等，并确保配套条件按时到位。

第三十三条 各单位专家学者应积极主动地在对外合作与交流的过程中寻求优秀人才，为本单位负责人提供人才信息，举荐人才。

第三十四条 学校设立“人才引进与培养专项奖励资金”，对各单位在人才引进与培养工作中做出突出贡献的负责人和教师给予奖励。

第三十五条 学校建立开放式的校级人才资源信息库，采取多项措施多种渠道为学科发展储备人才信息。

第三十六条 强化教育基金会的职责功能，拓宽资金来源渠道，在教育基金会设立引进人才专项基金，调动校院两级筹资的主动性和积极性，大力开展筹资工作，保证引进人才经费的稳步增长。

第八章 附则

第三十七条 本办法经校长办公会讨论，党委常委会通过，自颁布之日起实施。现行文件中与本办法不一致的部分以本办法为准。

第三十八条 本办法由人事处负责解释。

附件：教学科研岗位人才遴选引进指导标准（试行）

附件：

北京师范大学教学科研岗位各层次人才 遴选引进指导标准 (人文社会科学领域)

人才层次	条件类别	遴选聘用必备条件	基本条件
杰出人才 (A1 层次)	人才称号	资深教授	符合各项遴选聘用条件之一,原则上年龄不超过 60 周岁
杰出人才 (A2 层次)	人才称号	“千人计划”创新人才长期项目入选者	
		“千人计划”文化艺术人才项目入选者	
	科研奖励	教育部高校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)特等奖获得者(排名第一)	
	教学奖励	国家级教学成果奖特等奖获得者(排名第一)	
海外人才	海外顶尖高校及科研机构具有国际学术影响力的战略人才、讲席教授		
特殊人才	本学科、本行业内顶尖的学术大师、著名学者或行业人才		
领军人才 (B1 层次)	人才称号	教育部“长江学者”特聘教授	符合遴选聘用条件,原则上年龄不超过 50 周岁
领军人才 (B2 层次)	人才称号	国家“百千万人才工程”入选者	符合各项遴选聘用条件至少 2 项,原则上年龄不超过 45 周岁
		国家级马克思主义理论研究和建设工程首席专家	
人才层次	条件类别	遴选聘用必备条件	基本条件
领军人才 (B2 层次)	人才称号	国家级高等学校教学名师	符合各项遴选聘用条件至少 2 项,原则上年龄不超过 45 周岁
	科研奖励	教育部高校科学研究优秀成果奖(人文社会科学)一等奖获得者(排名第一)	
	教学奖励	国家级教学成果奖一等奖获得者(排名第一)	
	科研项目	国家社会科学基金重大项目首席专家	
		教育部哲学社会科学研究重大攻关项目首席专家	
国家自然科学基金委项目重点项目负责人			

	海外人才	在境外知名高校任职并具有教授、副教授及相当专业技术职务者	
	准领军人才	申报教育部“长江学者”特聘教授，进入最后一轮评审但未入选者	
	特殊人才	智库建设的领军人才和学科及行业急需的特殊人才，获得本学科领域国际最高奖项或荣誉者，或本学科有潜力成为领军人才者	
拔尖人才 (C1 层次)	人才称号	“万人计划”青年拔尖人才项目入选者	符合遴选聘用条件之一，原则上年龄不超过45周岁
		教育部“长江青年学者”入选者	
拔尖人才 (C2 层次)	科研奖励	教育部高校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）特等奖、一等奖获得者（排名第二到第五），二等奖获得者（排名前两位）	符合各项遴选聘用条件至少2项，原则上年龄不超过40周岁
	教学奖励	国家级教学成果奖特等奖、一等奖获得者（排名第二到第五），二等奖获得者（排名前两位）	
	海外人才	在境外知名高校担任助理教授职位者	
人才层次	条件类别	遴选聘用必备条件	基本条件
拔尖人才 (C2 层次)	准拔尖人才	申报“万人计划”青年拔尖人才项目、教育部“长江青年学者”，进入最后一轮评审但未入选者	符合各项遴选聘用条件至少2项，原则上年龄不超过40周岁
	特殊人才	获得本学科领域国内最高奖项或荣誉者或各学科有潜力成为拔尖人才者	
骨干人才 (D1 层次)	科研项目	国家社会科学基金重点项目及相当级别项目负责人	符合各项遴选聘用条件至少2项，原则上年龄不超过45周岁；国内应聘者需具有高级专业技术职务
	科研成果	以第一/通讯作者发表 SSCI-Q1 区或 B 类中文期刊论文至少 6 篇	
骨干人才 (D2 层次, 含师资博士后)	科研项目	主持国家级科研项目或获得博士后基金资助	符合遴选聘用条件至少2项，在国内外知名高校取得博士学位并具有博士后经历或海外工作经历。原则上年龄不超过40周岁
		入选全国博管会国际交流计划引进项目、派出项目或香江学者项目	
	科研成果	以第一/通讯作者发表 SSCI-Q1 区或 B 类中文期刊论文至少 3 篇	
	特殊人才	智库建设的骨干人才和学科及行业急需的特殊人才	

说明:

1. 发表科研成果和主持科研项目均要求为近五年;
2. 科研成果分区的依据是 ISI 最新出版的《期刊引用报告》(Journal Citation Reports, JCR)。

北京师范大学教学科研岗位各层次人才遴选

引进指导标准

(自然科学领域)

人才层次	条件类别	遴选聘用必备条件	基本条件
杰出人才 (A1 层次)	人才称号	国内外院士	符合各项遴选聘用条件之一,原则上年龄不超过 60 周岁
杰出人才 (A2 层次)	人才称号	“千人计划”创新人才长期项目入选者	
		“千人计划”外专千人项目入选者	
	科研奖励	国家自然科学奖、技术发明奖和科技进步奖等国家三大奖一等奖获得者(排名第一)	
	教学奖励	国家级教学成果奖特等奖获得者(排名第一)	
	海外人才	海外顶尖高校及科研机构具有国际学术影响力的战略人才、讲席教授	
特殊人才	本学科、本行业内顶尖的学术大师、著名学者或行业人才		
准杰出人才		申报中国科学院院士、中国工程院院士,进入最后一轮评审但未入选者	
领军人才 (B1 层次)	人才称号	教育部“长江学者”特聘教授	符合各项遴选聘用条件之一,原则上年龄不超过 45 周岁
		国家杰出青年科学基金资助获得者	
人才层次	条件类别	遴选聘用必备条件	基本条件
领军人才 (B1 层次)	科研奖励	国家自然科学奖、技术发明奖和科技进步奖等国家三大奖二等奖获得者(排名第一)	符合各项遴选聘用条件之一,原则上年龄不超过 45 周岁
领军人才 (B2 层次)	人才称号	国家“百千万人才工程”入选者	符合各项遴选聘用条件至少 2 项,原则上年龄不超过 40 周岁
		国家级高等学校教学名师	
	科研奖励	教育部高校科学研究优秀成果奖(科学技术)一等奖获得者(排名第一)	
教学奖励	国家级教学成果奖一等奖获得者(排名第一)		

	科研项目	国家自然科学基金委重大项目负责人	
		国家自然科学基金创新研究群体项目负责人	
		国家科技支撑计划重大项目负责人	
		国家重点基础研究发展计划（973 计划）首席科学家	
		国家高技术研究发展计划（863 计划）首席负责人及相当级别项目的负责人	
	海外人才	在境外知名高校任职并具有教授、副教授及相当专业技术职务	
准领军人才	申报教育部“长江学者”特聘教授、国家杰出青年科学基金，进入最后一轮评审但未入选者		
特殊人才	学科及行业急需的特殊人才，获得本学科领域国际最高奖项或荣誉者，或本学科有潜力成为领军人才者		
人才层次	条件类别	遴选聘用必备条件	基本条件
拔尖人才 (C1 层次)	人才称号	“万人计划”青年拔尖人才项目入选者	符合各项遴选聘用条件之一，原则上年龄不超过 40 周岁
		教育部“长江青年学者”入选者	
		“千人计划”青年项目入选者	
		国家优秀青年科学基金资助获得者	
拔尖人才 (C2 层次)	科研奖励	国家自然科学基金、技术发明奖和科技进步奖等国家三大奖一等奖、二等奖获得者（排名第二到第五）	符合各项遴选聘用条件至少 2 项，原则上年龄不超过 35 周岁
		教育部高校科学研究优秀成果奖（科学技术）一等奖（排名第二到第五），二等奖获得者（排名前两位）	
	教学奖励	国家级教学成果奖特等奖、一等奖获得者（排名第二到第五），二等奖获得者（排名前两位）	
	海外人才	在境外知名高校担任助理教授职位者	
	准拔尖人才	申报“万人计划”青年拔尖人才项目、“千人计划”青年项目、国家优秀青年科学基金、教育部“长江青年学者”，进入最后一轮评审但未入选者	
特殊人才	获得本学科领域国内最高奖项或荣誉者或各学科有潜力成为拔尖人才者		

骨干人才 (D1 层次)	科研项目	国家自然科学基金委重点项目及相当级别项目的负责人	符合各项遴选聘用条件至少 2 项, 原则上年龄不超过 40 周岁。国内申请人需具有高级专业技术职务
	科研成果	以第一/通讯作者发表 SCI-Q1 区期刊论文至少 6 篇	
人才层次	条件类别	遴选聘用必备条件	基本条件
骨干人才 (D2 层次, 含师资博士 后)	科研项目	主持国家级科研项目或获得博士后基金资助	符合遴选聘用条件至少 2 项, 在国内外知名高校取得博士学位并具有博士后经历或海外工作经历。原则上年龄不超过 35 周岁
		入选全国博管会国际交流计划引进项目、派出项目或香江学者项目	
	科研成果	以第一/通讯作者发表 SCI-Q1 区期刊论文至少 3 篇	
	特殊人才	学科及行业急需的特殊人才	

说明:

1. 发表科研成果和主持科研项目均要求为近五年;
2. 科研成果分区的依据是 ISI 最新出版的《期刊引用报告》(Journal Citation Reports, JCR)。